



PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG DIBERHENTIKAN DENGAN TIDAK DIBAYAR PESANGONNYA (STUDI KASUS PUTUSAN NO. 148/PDT.SUS-PHI/2020/PN.PLG)

Arifuddin Muda Harahap, Kahyun Irgi Ramadhan, Swity Milen
Ramadhan Anshory, M. Jahid Attamamy Harahap
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
Email : Kahyunomzed@gmail.com

Abstrak

Pemutusan hubungan kerja adalah hak yang sangat dihindari oleh para pekerja karena dapat membuatnya kehilangan penghasilannya begitu pula kepada perusahaan karena ada kewajiban perusahaan untuk membayarkan pesangon kepada pekerja yang diberhentikan. pengusaha tidak boleh memutuskan hubungan kerja dengan pekerjanya dalam beberapa kondisi sebagaimana yang disebutkan dalam pasal 153 perpu no. 2 Tahun 2022 dan dapat memutuskan hubungan kerja dalam kondisi perusahaan yang disebutkan dalam pasal 154 A perpu no. 2 Tahun 2022 untuk melakukan pemutusan hubungan tersebut, perusahaan harus melakukannya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. PHK harus dilakukan dengan memberi tahukan rencana kepada pekerja/buruh, dan jika terjadi penolakan kedua belah pihak melakukan perundingan Bipartit.

Kata Kunci: Pesangon, PHK

A. PENDAHULUAN

Perjanjian kerja umumnya dibuat antara pekerja dan pengusaha atau pimpinan perusahaan kepada perorangan yang di bangun atas dasar kepercayaan antara kedua belah pihak. Perjanjian ini menjadi sebuah perbuatan hukum yang terjadi ketika seorang pekerja telah berjanji kepada perusahaan yang saling berjanji untuk saling melaksanakan kegiatan kerja. Dan pada hakekat nya, masyarakat harus memiliki satu pekerjaan untuk mampu bertahan hidup.¹ Ciri-ciri dari perjanjian ini yaitu melakukan pekerjaan tertentu, adanya perintah atau dibawah perintah orang lain dan ada upah.²

Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Kontrak kerja atau perjanjian kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah "perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Ada banyak faktor yang menjadi pengaruh perjanjian kerja antara pekerja dengan perusahaan atau pengusaha yang menjadi pembahasan yang menarik. Yaitu dari beberapa faktor salah satu nya adalah upah pekerja dan kebijakan-kebijakan dari perusahaan. Dan salah satu kebijakan perusahaan adalah untuk menefesiensikan usaha nya dengan melakukan pembatasan pekerjaan yaitu Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). PHK merupakan suatu peristiwa yang tidak diharapkan dan dihindari, karena dapat menyebabkan

¹ Sudewi, komang ritha. "Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja pada Pekerja di Hotel Kubu Bali House di Kabupaten Bandung." *Kertha semaya* 04, No.02 (2018): 2-12.

² Syarafina, Silvia. "Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)", *kerta semaya* 03, No. 01 (2018): 5-12.



Pekerja atau Buruh yang bersangkutan kehilangan mata pencahariannya untuk mengidupi diri dan keluarganya.³

Dalam hal Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah hal yang sangat tidak diinginkan oleh para Pekerja atau Buruh yang mana PHK dapat membuat Pekerja atau Buruh kehilangan penghasilannya dan berdampak kepada ekonomi Pekerja atau Buruh yang di PHK.

Adapun dasar rumusan masalah dalam jurnal ini adalah bagaimana aturan Pemutusan Hubungan Kerja menurut Perpu no. 2 Tahun 2022 dan Bagaimana hak yang diterima oleh pekerja yang diberhentikan tapi tidak dibayar pesangonnya pada putusan no.148/pdt.sus-phi/2020/PN.Plg. Adapun tujuan penulisan dari jurnal ini adalah untuk mengetahui bagaimana aturan dari pemutusan hubungan kerja berdasarkan peraturan pemerintah No. 2 Tahun 2022 dan untuk mengetahui bagaimana hak yang diterima oleh pekerja yang diberhentikan tetapi tidak dibayarkan pesangonnya agar khalayak umum dapat mengetahui hak nya dan tidak ada penyelewengan hak dan tidak ada pihak yang dirugikan. Metode penelitian yang digunakan dalam menulis jurnal ini adalah yuridis normative, yang mengambil studi kasus putusan no. 148/ pdt.sus-phi/2020/PN.Plg dan berdasarkan beberapa literasi lainnya.

B. PEMBAHASAN

Setiap perusahaan pasti menginginkan pekerja nya bekerja dengan baik untuk meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Namun, tidak selamanya hubungan antara pekerja dan perusahaan berjalan sesuai visi dan misi yang sudah di tetapkan. Perjanjian kerja yang telah disepakati pekerja dan perusahaan kerap kali menjadi masalah utama alasan pekerja mengundurkan diri (*Resign*). Performa pekerja yang tidak memuaskan pula dapat membuat pekerja tersebut di putus hubungan kerja nya oleh perusahaan atau PHK (Pemutusan Hubungan Kerja). Adapula beberapa alasan yang sering digunakan oleh perusahaan untuk memutuskan hubungan kerja dengan pekerja nya mulai dari kesulitan keuangan, ketidakpuasan akan kinerja karyawan sampai efisiensi dalam perusahaan.

Pengusaha juga tidak boleh memutuskan hubungan kerja kepada pekerja dengan alasan yang disebutkan dalam perpu no 2 tahun 2022 pasal 153 yaitu berhalangan hadir bekerja karena sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan atau satu tahun terus menerus, berhalangan bekerja karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, beribadah, menikah, hamil, keguguran atau menyusui, menikah dengan pekerja lainnya dalam perusahaan yang sama, mendirikan atau menjadi anggota dalam melakukan kegiatan serikat buruh di dalam jam kerja maupun diluar jam kerja atas kesepakatan pengusaha atau berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama, melaporkan pengusaha kepada pihak berwajib mengenai tindak pidana yang dilakukan pengusaha, berbeda paham, agama, politik, suku, warna kulit, golongan, jenis kelamin, kondisi fisik, status perkawinan, dalam keadaan cacat tetap ataupun sakit karena hubungan kerja.

Pengusaha dapat melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh nya jika :

1. Perusahaan melakukan penggabungan, peleburan, pengambilalihan, atau pemisahan perusahaan dan pekerja/buruh tidak bersedia melanjutkan hubungan kerja

³ Pratiwi, Monik Ananda Kusuma. " Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal." *Kertha semaya* 8, No.11 (2019): 8-16.



2. Perusahaan melakukan efisiensi diikuti dengan penutupan perusahaan atau tidak diikuti dengan penutupan perusahaan yang disebabkan perusahaan mengalami kerugian
3. Perusahaan tutup yang disebabkan perusahaan tersebut mengalami kerugian selama dua tahun secara terus menerus
4. Perusahaan tutup karena keadaan yang memaksa
5. Perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang
6. Perusahaan pailit
7. Adanya permohonan pemutusan hubungan kerja yang diajukan oleh pekerja atau buruh dengan banyak alasan, salah satunya yaitu pekerja mendapat ketidakadilan dari perusahaan
8. Adanya putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana yang disebutkan pada nomor 8 terhadap permohonan yang diajukan oleh pekerja/buruh dan pengusaha memutuskan untuk melakukan pemutusan hubungan kerja
9. Pekerja/buruh mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan harus memenuhi syarat sebagaimana yang diatur dalam pasal 154A
10. Pekerja/buruh tidak masuk kerja selama 5 (hari) kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan
11. Pekerja/buruh melakukan pelanggaran ketentuan yang diatur dalam perjanjian kerja dan peraturan perusahaan
12. Pekerja melakukan tindak pidana dan oleh karena itu pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 (enam) bulan akibat ditahan pihak yang berwajib
13. Pekerja/buruh mengalami sakit yang panjang atau cacat akibat dari kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah lebih dari 12 (dua belas) bulan
14. Pekerja/buruh memasuki usia pensiun
15. Pekerja/buruh meninggal dunia.⁴

Hal-hal di atas sebagaimana yang diatur dalam Pasal 154A Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Untuk melakukan pemutusan hubungan tersebut, perusahaan harus melakukannya dengan mekanisme dan prosedur yang jelas serta tidak secara sepihak. PHK harus dilakukan dengan memberi tahu rencana kepada pekerja/buruh, dan jika terjadi penolakan kedua belah pihak melakukan Bipartit. Perundingan ini dilakukan oleh pekerja dan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.⁵

Menurut PP No. 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu alih daya waktu kerja dan waktu istirahat dan phk (PKWT-PHK) ada 5 alasan phk yang tidak melahirkan kewajiban bagi pengusaha untuk membayar pesangon :

1. Pasal 49 mengatur PHK karena alasan adanya putusan pengadilan yang menyatakan pengusaha tidak melakukan perbuatan sebagaimana dituduhkan pekerja, atau PHK yang diajukan pekerja ditolak pengadilan. Pekerja/buruh berhak mendapat kompensasi berupa uang penggantian hak dan uang pisah.
2. Pasal 50 menyebut pekerja/buruh yang mengundurkan diri atas kemauan sendiri dan memenuhi syarat sebagaimana dimaksud Pasal 36 huruf i tidak mendapat pesangon. Kompensasi yang diterima berupa uang penggantian hak dan uang pisah.

⁴ Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

⁵ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Industrial.



3. pekerja/buruh yang dikategorikan mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis. Pasal 51 memandatkan pekerja/buruh tersebut berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.
4. Pasal 52 ayat (2) mengatur pengusaha dapat melakukan PHK terhadap pekerja/buruh karena alasan pekerja/buruh melakukan pelanggaran yang bersifat mendesak. Undang-undang menjelaskan pelanggaran yang bersifat mendesak itu harus diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Kompensasi yang berhak diterima pekerja berupa uang penggantian hak dan uang pisah.
5. Pesangon juga tidak diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami PHK dengan alasan pekerja/buruh tidak dapat melakukan pekerjaan selama 6 bulan akibat ditahan pihak yang berwajib karena diduga melakukan tindak pidana sebagaimana diatur Pasal 36 huruf 1 yang mengakibatkan kerugian perusahaan. Atau divonis bersalah oleh pengadilan sebelum berakhirnya masa penahanan 6 bulan. Kompensasi yang diterima berupa uang penggantian hak dan uang pisah.⁶

Menurut kasus Putusan No. 148/pdt.sus-phi/2020/pn.plg sangat berhubungan dengan poin No. 3 di atas bahwasanya pekerja/buruh yang mangkir selama 5 hari kerja tanpa keterangan secara tertulis yang sah dan telah di panggil perusahaan selama 2 kali berhak mendapatkan uang penggantian hak dan uang pisah yang berdasarkan pada Undang-undang Nomor: 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan JO. Keputusan Menteri tenaga Kerja No.150 tahun 2000. Perusahaan memutuskan hubungan kerja secara sepihak yang di anggap resign namun dalam putusan pengadilan di jelaskan dan dibuktikan bahwasanya penggugat telah di pemutusan hubungan kerja (PHK) yang sesungguhnya dan penggugat berhak mendapatkan hak yang di terima oleh pekerja yang di PHK.

Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat 3 (tiga) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat), Maka telah berdasarkan hukum apabila Majelis hakim PHI Menghukum Tergugat untuk membayar kepada Penggugat secara Tunai seketika dan sekaligus uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat 3 (tiga) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat) dengan hitungan sebagai berikut:

- Masa kerja : 24 Agustus 2004 s/d 29 Mei 2019 (14 Tahun 5 Bln)
- Upah yang diterima : Rp.3.711.500,
- Uang Pesangon: $9 \times (2 \times \text{Rp.}3.711.500,-) = \text{Rp.}66.807.000,$
- Uang Penghargaan Masa Kerja: $5 \times \text{Rp.}3.711.500,- = \text{Rp.} 18.557.500,$
- Sub Total =Rp.85.364.500,
- Uang Penggantian Hak: $15\% \times \text{Rp.}85.364.500,- = \text{Rp.} 12.804.675 ,$

TOTAL =Rp.98.169.175, Terbilang: (Sembilan Puluh Delapan Juta Seratus Enam Puluh Sembilan Ribu seratus tujuh puluh lima rupiah). Dengan demikian Penggugat berhak atas uang pesangon sebesar 2 (dua) kali ketentuan pasal 156 ayat 2 (dua), uang penghargaan masa kerja 1 (satu) kali, ketentuan Pasal 156 ayat 3 (tiga) dan uang penggantian hak 1 (satu) kali sesuai ketentuan pasal 156 ayat 4 (empat) dengan total Rp. 98. 169.175, Terbilang:

⁶ Di akses di Hukumonline.com pada tanggal 8 januari 2023 pada jam 22.00



(Sembilan Puluh Delapan Juta Seratus Enam Puluh Sembilan Ribu seratus tujuh puluh lima rupiah).

C. PENUTUP

Berdasarkan uraian yang di atas, kesimpulan yang dapat disampaikan yaitu :

1. Pemutusan hubungan kerja dalam perpu no 2 tahun 2022 mengatur tentang perusahaan tidak boleh memutuskan hubungan kerja-nya dengan pekerja dalam kondisi tertentu, seperti sakit menurut keterangan dokter selama tidak lebih dari 12 bulan atau satu tahun terus menerus, berhalangan bekerja karena memenuhi kewajiban terhadap negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, beribadah, menikah, hamil, keguguran atau menyusui, menikah dan yang lainnya.
2. Tergugat memutuskan hubungan kerja secara sepihak dengan penggugat karena penggugat tidak masuk kerja selama 5 hari dan karena itu dianggap resign, namun dalam pp no 35 tahun 2021 tentang perjanjian kerja waktu tertentu alih daya waktu kerja dan waktu istirahat dan phk (PKWT-PHK) terdapat poin “pekerja/buruh yang dikategorikan mangkir selama 5 hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 kali secara patut dan tertulis. Pasal 51 memandatkan pekerja/buruh tersebut berhak atas uang penggantian hak dan uang pisah.” Yang mana dalam putusan pengadilan di jelaskan dan dibuktikan bahwa penggugat telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan penggugat berhak menerima uang pesangon, uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak sebesar Rp. 98.169.175.

DAFTAR PUSTAKA

- Pratiwi, Monik Ananda Kusuma. 2019 “ *Kompetensi Pengadilan Hubungan Industrial Dalam Mengadili Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja Antara Perwakilan Diplomatik Dengan Pekerja Lokal.*” *Kertha semaya* 8, No.11
- Sudewi, komang ritha. 2018 “*Penyelesaian Sengketa Perjanjian Kerja pada Pekerja di Hotel Kubu Bali House di Kabupaten Bandung.*” *Kertha semaya* 04, No.02
- Syarafina, Silvia. 2018 “*Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja Antara PT. Taman Burung Citra Bali Internasional dengan Pekerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Kasus Putusan Nomor 845 K/Pdt.Sus-PHI/2017)*”, *kerta semaya* 03, No. 01
- Perppu no. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 31 Tahun 2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industri Industrial.
- Hukumonline.com